

Succes met Kwaliteit!

De arbeidskundigen, geregistreerd bij onze vereniging, leveren uitermate goede prestaties door het inzetten van hun instrumentarium bij het uitvoeren van arbeidsonderzoek. In dit document is een aantal van deze succesverhalen opgenomen, zodat u nader kennis kunt maken met deze beroepsgroep.

Wel of niet gegronde klachten?

Wij kregen het verzoek van een register arbeidsdeskundige onderzoek te verrichten naar zijn eigen, fysieke functionele arbeidsbelastbaarheid. De reden hiervoor was dat hij aangaf ten gevolge van een ongeluk kracht en functieverlies te hebben aan zijn rechterhand, arm en pols en daardoor beperkt was in zijn functioneren. Zijn verzekeringsarts had hier een andere mening over waardoor er een conflict situatie was ontstaan over het recht op een uitkering.

Op verzoek van de arbeidsdeskundige hebben wij bij hem een Ergos onderzoek uitgevoerd. Dit is een onderzoeksmethodiek naar de fysieke functionele arbeidsbelastbaarheid, welke gemeten waarde omzet in fysiek functionele arbeidsbelastbaarheid en deze onderbouwt middels grafieken.

Lopende het onderzoek, en dan met name het gedeelte waarin de bovenste extremiteiten werden getest, kwam bij een aantal onderdelen duidelijk een beperking van het functioneren van de rechterhand, pols en onderarm naar voren. De gemeten waarden gaven aan dat bij de 'grijpkracht handen', de 'flexie/extensie polsgewricht' en bij de 'supinatie onderarm', de (dominante) rechterhand qua kracht aanzienlijk achterbleef bij de linkerhand. Onderzoek resultaten uit het verleden laten zien dat dat in veel gevallen (bij deelnemers zonder klachten) de dominante hand ongeveer 10% meer kracht genereert dan de niet dominante hand.

Naarmate het onderzoek vorderde gaf cliënt sterk toenemende pijnklachten aan van de vingers van de rechterhand, de rechterpols en de rechteronderarm. In het laatste gedeelte van het onderzoek moest er een pauze worden ingelast om cliënt de gelegenheid te geven enigszins te herstellen van de pijnklachten.

De conclusie van het onderzoek was dat, rekening houdend met de gemeten waarden en observaties tijdens het onderzoek, kan worden gesteld dat cliënt voor enige tijd in staat mag worden geacht fysieke handelingen zoals: duwen, trekken, tillen, bukken en lopen met belasting te verrichten. Geconstateerd is dat de door cliënt aangegeven pijnklachten bij fysieke inspanning na ongeveer een half uur tot een uur snel toenemen, uiteindelijk resulterend in een forse beperking van de functionaliteit van de rechterhand, rechterpols en rechteronderarm, waardoor ook fysiek minder belastende werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld lichte kort cyclische handelingen als schrijven en typen, worden beperkt.

Het verrichte onderzoek met onderbouwing middels meegepaste grafieken, heeft er in geresulteerd dat de verzekeringsarts overtuigd is van de ernst van de klachten en is betrokkene een gedeeltelijke uitkering toegezegd.

Het kan ook anders!

Stelt u zich de volgende situatie voor. Een grote productieafdeling waar medewerkers met een arbeidshandicap of medewerkers die lang zonder werk hebben gezeten weer arbeidsritme moeten opdoen en weer moeten wennen aan arbeid. Het betreft ongeschoold werk, het werk is snel aan te leren, kwestie van 1 x uitleggen, dat is in ieder geval de praktijk.

De werkzaamheden worden uitgevoerd op een grote Productietafel. De taak bestaat uit het inpakken van bestek. Hiervoor zijn de volgende handelingen noodzakelijk: setje maken van 1 lepel, 1 vork en 1 mes. De voorraad staat op 50 cm in 40 cm hoge bakken voor de medewerker.

De producten worden bovenhands uit de bakken gehaald. De ene medewerker doet dit stuk voor stuk, de ander legt een voorraadje naast zich neer. Het setje wordt op een servetje gelegd en ingerold, de zijkanten worden naar binnen omgeslagen en vastgezet met een bandje waar een strik aan is bevestigd met een plakstrip. De uiteinden sluiten op elkaar. Het eindproduct wordt naast de medewerker op de tafel gedeponereerd en als er een stapeltje ligt, wordt de voorraad door een andere medewerker opgehaald en in een krat gelegd. Er is een medewerker die de voorraden op tafel aanvult.

Van belang is netjes werken en een goed vinger- en handgebruik. De norm is 50-60 setjes per uur. De medewerkers zitten 2 aan 2 naast elkaar en tegenover elkaar. Medewerkers zijn uitsluitend met deze taak bezig. Op de afdeling komen ook andere werkzaamheden voor, maar die werkzaamheden blijven toebedeeld aan een andere groep medewerkers.

De groep, die bestek inpakt, ontwikkelt na een poosje ne- en schouderklachten. Er treedt verzuim op. De werkleiding geeft aan dat het toch lichamelijk licht werk betreft. Het ontgaat hen dat er sprake is van fysieke belasting door het veelvuldig bovenhands werken en frequent reiken. Nadat is vastgesteld dat er een relatie is tussen de optredende nek- en schouderklachten en oplopend ziekteverzuim in relatie met de werkzaamheden wordt besloten de voorraadbakken te kantelen, zodat de medewerker niet meer bovenhands hoeft te werken en de bakken worden dicht bij de medewerker gezet (35 cm) zodat het reiken beperkt wordt.

Door het aanpassen van de werkplek en het geven van instructie, blijken de medewerkers gemakkelijk 70-80 setjes te kunnen produceren per minuut. De werkleiding ziet dit als winst, het verzuim loopt terug. De klachten blijven wel aanwezig, maar zijn minder. De werkplekaanpassing heeft tot gevolg gehad dat de medewerker nu nog weinig beweging heeft in zijn werk, spieren verstijven door steeds in dezelfde houding te werken. Er worden afspraken gemaakt over:

- veranderen van houding tijdens het werk
- oefeningen om de doorstroming van nek- en schouderpijnen te bevorderen
- taakroulatie en taakwisseling

Hierna neemt het verzuim verder af en de klachten verminderen.

Arbeidsanalyse

Korte schets van het bedrijf en de afdeling

Een dynamische full service drogisterijformule met groeiambities. De keten geeft ondernemers volop kansen om te ondernemen en mee te groeien. Dat gaat het beste in een verzorgde winkel, gevestigd op de juiste locatie met een uitstekend assortiment. Naast eigenheid is commercie het sleutelwoord. De inkoopcondities van de keten behoren dan ook tot de beste van de markt en de formulekosten mogen worden gerekend tot de laagste. De vestigingen worden bevoorraad vanuit distributiecenters, onder andere gevestigd in Diemen. Hier is dan ook de QuickScan en arbeidsanalyse gedaan. (echte gegevens)

Toelichting van de vraag van het bedrijf en waarom de quick scan wordt uitgevoerd

In eerste instantie waren er medewerkers geplaagd door contact met het hoofd magazijn en teamleiders en/of accountmanagers van het SW bedrijf. Door een niet juiste voorbereiding en het niet goed in beeld hebben van de werkzaamheden mislukten de detacheringen van de medewerkers. Dit leidde tot grote teleurstellingen voor zowel de medewerkers als voor de keten. Door één van de accountmanagers, die de cursus functiecreatie had gevolgd, is voorgesteld om een QuickScan uit te laten voeren. Zodoende ben ik in contact gekomen met directie en medewerkers om de scan uit te voeren voor de functie orderpicken en inruimen.

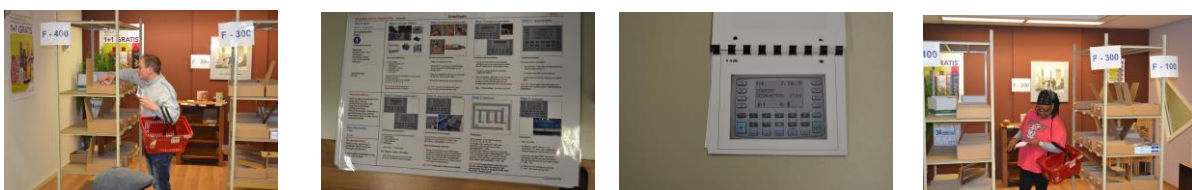
Conclusie op basis van de quick scan:

Opmerkelijk was dat op basis van de gesprekken en quick scan naar voren kwam dat ook de managers en hoofd magazijn niet echt in beeld hadden wat de er werkelijk verwacht werd voor de functies (functie-eisen) en de uitvoering daarvan. (Inspanning-Tempo-Kwaliteit)

Op basis hiervan heb ik een arbeidsanalyse uitgevoerd en het hele arbeidsproces van orderpicken en inruimen in beeld gebracht.



Op basis van de arbeidsanalyse heb ik een voorlichting en werving gehouden voor onze medewerkers. Daarna in een aantal workshops, waarin de praktijk is nagebootst, gehouden om de onderzoeken of de medewerkers geschikt waren voor de functie.



Vervolg was een rondleiding binnen het bedrijf en een proefplaatsing gedurende een week.

Resultaat

De toegepaste QuickScan en arbeidsanalyse gaven een beter inzicht in de werkzaamheden voor zowel directie als accountmanagers en teamleiders.

Ook werden door de analyse vooroordelen van zowel management DIO en accountmanagers en teamleiders van het SW bedrijf weggenomen. De functie orderpicken werd gezien als “dat kunnen onze mensen niet” met argumenten als;

- Te zwaar tillen
- Te lang staan
- Moeten omgaan met computers
- Te veel bukken en reiken
- Etc.

Door het inzichtelijk maken van de werkzaamheden werden de functie-eisen heel anders

- Je moet van wandelen houden
- Je doet graag boodschappen
- Je moet goed kunnen lezen

Bijna iedereen heeft tegenwoordig een telefoon (iPhone- iPad - HTC). Als je daarmee kan omgaan kan je ook een handscanner bedienen.

Resultaat, door de aanpak QuickScan- analyse – workshops (WPO) zijn er in twee maanden tijd negen medewerkers geplaatst. Mochten er, na de zorgvuldige matching, toch medewerkers uitvallen, dan werd gekeken naar andere werkzaamheden zoals schoonmaak of vakken vullen. (deze combinaties waren gescand in de analyse)

De ervaringen

Zowel directie als leidinggevende en medewerkers zijn heel enthousiast over deze aanpak. Het geeft hen een beter inzicht in de werkzaamheden en de eisen daaraan. De arbeidsanalyse, omgezet in WPO's, worden nu ook intern gebruikt voor het trainen van hun eigen mensen. De medewerkers van Dio hebben de QuickScan aanpak en plaatsing van medewerkers vanuit het SW bedrijf nooit als bedreiging ervaren.

Win – Win situatie

Dio maakt gebruik van een uitzendbureau, waarbij steeds wisselende medewerkers worden ingezet. Daarbij moeten deze medewerkers altijd weer opnieuw worden ingewerkt. De betrouwbaarheid was vaak niet in orde. Door de aanpak en inzet van het SW bedrijf was men zeker van inzetbaarheid en kwaliteit van de medewerkers. Werktempo werd gemonitord tijdens de werkzaamheden. Vaak kwamen de medewerkers tot ruim 80% van de normfunctie.

Win – win ;

- Betrouwbare inzet van medewerkers
- Goede detacheringprijs afspraken
- Rust op de werkvloer
- Een gratis analyse van de werkzaamheden, bruikbaar binnen het bedrijf
- Medewerkers van het SW bedrijf goed opgeleid en aan het werk
- etc.

Wat mag er van een deelnemer met beperking t.a.v. werk verwacht worden?

Onderzoeksvraag:

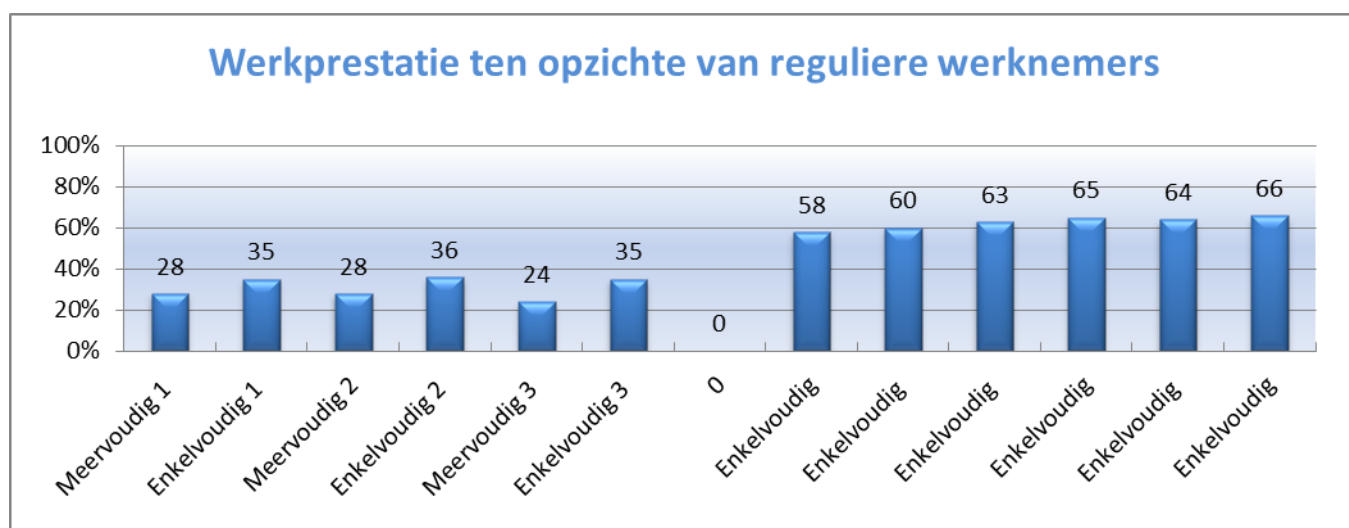
Deelnemer is gediagnosticeerd met schizofrenie.

- Welke aanpassingen kunnen gedaan worden om een maximaal haalbare, duurzame prestatie neer te zetten?
- Wat kan een werkgever van de deelnemer verwachten?

Instrument:

Praktijkassessment waarbij verschillende testen (gestandaardiseerde voorbeelden van werk) ingezet worden om antwoord te vinden op de onderzoeksvragen.

Resultaten:



Zonder aanpassingen kun je van de deelnemer een prestatie van ongeveer 25 tot 35 procent ten opzichte van reguliere medewerkers verwachten. Er zijn verschillende aanpassingen ingezet om het effect ervan te toetsen. De volgende aanpassingen hebben een positief effect:

- Werk voor structureren
- Enkelvoudige handelingen aanbieden
- Langere tijd dezelfde opdracht aanbieden
- Begeleiding die een band met de deelnemer opbouwt en heel duidelijk de verwachting uitspreekt. Deze verwachting dient haalbaar te zijn voor de deelnemer en over een tijdsbestek te gaan dat voor de deelnemer te overzien is, bijvoorbeeld "de komende twee uur 20 producten maken".

Conclusie en Advies:

Deelnemer levert het volgende op:

- stabiele prestatie van 60 procent ten opzichte van reguliere medewerkers.

Hiervoor is het volgende nodig:

- Boven beschreven aanpassingen en voorzieningen;
- Investering door de begeleiding te bieden zoals beschreven. Verwachting is dat dit verspreid over een werkdag van 8 uur ongeveer 20 minuten kost, dat is gemiddeld 100 minuten per week.